



## **SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

### **ATO N. 68, DE 12 DE ABRIL DE 2005**

Dispõe sobre gestão de desempenho de servidor ocupante de cargo de provimento efetivo do quadro de pessoal do Superior Tribunal de Justiça.

**O PRESIDENTE DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA**, usando da atribuição que lhe confere o art. 21, XXXI, do Regimento Interno e considerando o disposto no art. 41, § 1º, III, e § 4º, da Constituição Federal de 1988, no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e nas Leis nº 9.421 e nº 10.475, respectivamente de 24 de dezembro de 1996 e 27 de junho de 2002,

#### **RESOLVE:**

Art. 1º A gestão de desempenho de servidor ocupante de cargo de provimento efetivo do quadro de pessoal do Tribunal será regida por este Ato.

Parágrafo único. São objetivos da gestão de desempenho:

I – aferir os resultados do trabalho do servidor e identificar suas potencialidades e deficiências;

II – tornar conhecidas eventuais discrepâncias entre o desempenho esperado e o observado;

III – subsidiar o planejamento de ações de desenvolvimento de recursos humanos;

IV – fornecer ao gerente informações úteis ao planejamento, coordenação e execução das atividades da unidade sob sua responsabilidade.

Art. 2º A avaliação de desempenho em estágio probatório e a avaliação de desempenho funcional integram a gestão de desempenho.

Art. 3º A gestão de desempenho será operacionalizada por meio de sistema informatizado a que terão acesso tanto o servidor quanto sua chefia, segundo as necessidades de cada um, por meio de senhas individuais.

Art. 4º As orientações, conceitos e esclarecimentos relativos à gestão de desempenho, os procedimentos a cargo de avaliadores e avaliados e as instruções para operação do sistema mencionado no artigo anterior serão fornecidos em manual específico, a ser elaborado, atualizado e disponibilizado pela unidade gestora de recursos humanos.

Art. 5º Participam da gestão de desempenho o servidor e sua chefia imediata.

§ 1º Nos casos em que a chefia imediata do servidor estiver impossibilitada de participar da gestão de desempenho, tomará seu lugar o substituto designado.

§ 2º Cabe ao servidor:

I – observar seu desempenho e comunicar à chefia imediata a ocorrência de problemas ou dificuldades no cumprimento de suas tarefas, solicitando-lhe *feedback* de sua atuação;

II – inserir, no sistema referido no art. 3º, informações referentes ao seu desempenho e registrar ciência, no mesmo sistema, após o encerramento da avaliação por sua chefia imediata.

§ 3º Compete à chefia imediata:

I – acompanhar o desempenho do servidor, dando-lhe *feedback* sobre ocorrências positivas ou negativas em seu desempenho;

II – registrar, no sistema citado no art. 3º, fatos relevantes relativos ao desempenho do servidor e formalizar, no mesmo sistema, a avaliação de desempenho, dentro dos dez últimos dias que antecedem o final de cada etapa ou período de avaliação;

III – identificar dificuldades de desempenho do servidor, solicitando orientação à unidade gestora de recursos humanos, caso necessário.

Art. 6º O servidor que, na etapa ou período de avaliação, trabalhou em mais de uma unidade será avaliado em cada uma delas, desde que o trabalho tenha ocorrido por período igual ou superior a noventa dias.

§ 1º O servidor não será avaliado na unidade em que tiver trabalhado menos de noventa dias, sendo tal período desconsiderado pelo sistema de que trata o art. 3º.

§ 2º O resultado da avaliação será a média dos resultados das avaliações formalizadas em cada etapa ou período.

Art. 7º A coordenação da gestão de desempenho compete à unidade gestora de recursos humanos, que fica incumbida de prestar apoio técnico às demais unidades, divulgar resultados de avaliações, acompanhar etapas ou períodos de avaliação, atualizar procedimentos e adotar outras ações pertinentes à matéria.

#### AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 8º A avaliação de desempenho em estágio probatório destina-se a aferir a aptidão e a capacidade do servidor que está cumprindo estágio probatório, com vistas à sua confirmação ou não no cargo.

§ 1º O período de estágio probatório é de vinte e quatro meses.

§ 2º A avaliação será feita em três etapas, que se formalizarão no quarto, no décimo e no décimo nono mês de efetivo exercício no cargo, ressalvadas as suspensões de que trata o art. 11.

Art. 9º A avaliação de desempenho em estágio probatório compreende:

I – a realização de entrevistas, assim distribuídas:

a) entrevista inicial: no início de cada etapa;

b) entrevistas de acompanhamento: no curso de cada etapa, em número variável segundo as necessidades e o que for acordado entre avaliador e avaliado;

c) entrevista final: no término de cada etapa;

II – a observação do desempenho;

III – a formalização do resultado da avaliação correspondente a cada etapa.

Art. 10. Será considerado apto para confirmação no cargo o servidor cujo desempenho registrado alcance média final igual ou superior a setenta por cento da pontuação máxima da escala, considerando-se as três etapas.

Art. 11. Fica suspenso o período de estágio probatório em virtude de:

I – licença por motivo de doença em pessoa da família, de afastamento do cônjuge ou companheiro ou para atividade política;

II – afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere ou para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso público para outro cargo público na Administração Pública Federal.

Art. 12. Depois de aprovado em estágio probatório, o servidor fica sujeito à avaliação de desempenho funcional.

#### AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 13. A avaliação de desempenho funcional destina-se a aferir os resultados do trabalho do servidor, identificar dificuldades de desempenho e propor ações para auxiliar seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Art. 14. Aplicam-se à avaliação de desempenho funcional os procedimentos referidos no art. 9º.

Art. 15. A avaliação de desempenho funcional não se aplica ao servidor que:

I – está em estágio probatório;  
II – ocupa função comissionada, nível FC-06, ou cargo em comissão e está posicionado no último padrão da última classe da carreira;  
III – está cedido a órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios e posicionado no último padrão da última classe da carreira;

IV – está licenciado para desempenho de mandato classista ou afastado para exercício de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal.

Art. 16. O período de avaliação, para fins de formalização do respectivo instrumento, compreende doze meses, com início em abril e término em março do ano seguinte.

#### COMISSÃO DE GESTÃO DE DESEMPENHO

Art. 17. É instituída Comissão de Gestão de Desempenho, destinada a apreciar recurso interposto contra resultado de avaliação e opinar sobre questões relativas a gestão de desempenho, sendo integrada pelos seguintes membros:

I – o titular da unidade de desenvolvimento de recursos humanos, que a presidirá;

II – um servidor em atividade na área de gestão de desempenho;

III – um servidor indicado pelo Diretor-Geral;

IV – um servidor ocupante de cargo de provimento efetivo do quadro de pessoal do Tribunal, não investido em função comissionada ou em cargo em comissão e indicado pelo Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário e do Ministério Público da União no Distrito Federal – SINDJUS-DF.

#### RECURSO

Art. 18. Até dez dias úteis após registrar ciência do resultado de que trata o art. 6º, § 2º, pode o servidor interpor recurso ao titular da unidade gestora de recursos humanos.

Art. 19. Interposto recurso, a Comissão referida no art. 17 emitirá parecer conclusivo, que será encaminhado ao titular da unidade gestora de recursos humanos.

Parágrafo único. Será indeferido o recurso:

I – extemporâneo;

II – que não indicar, com precisão e clareza, o objeto da contestação ou estiver em desacordo com as disposições deste Ato;

III – interposto por quem não seja legitimado ou após exaurida a esfera administrativa.

Art. 20. O recurso será decidido pelo titular da unidade gestora de recursos humanos, encaminhando-se o resultado à Comissão instituída no art. 17, que comunicará a decisão aos interessados.

Art. 21. Ao Diretor-Geral compete editar as normas complementares necessárias ao cumprimento deste Ato, como também resolver os casos omissos.

Art. 22. Este Ato entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se os Atos nº 164 e nº 57, respectivamente de 31 de outubro de 2002 e 29 de abril de 2003, e demais disposições contrárias.

Ministro EDSON VIDIGAL